doi: https://dx.doi.org/10.22067/jgrd.2022.49453.0

مقالهٔ پژوهشی

مجلّهٔ جغرافیا و توسعهٔ ناحیه‌ای، سال بیستم، شمارهٔ ٤، زمستان ١٤٠١، شمارهٔ پیاپی ٤١

تحلیل فضایی تأثیر ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران (مطالعهٔ موردی: روستاهای شهرستان مشهد)

سحر احمدزاده (دانشجوی دکتری جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

geo_ahmadzadeh@yahoo.com

علی‌اکبر عنابستانی (استاد جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی، گروه جغرافیای انسانی و آمایش، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، نویسندهٔ مسئول)

a_anabestani@sbu.ac.ir

حمید شایان (استاد جغرافیا و برنامه ریزی روستایی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران)

shayan34@ferdowsi.um.ac.ir

صص ٣٧ ـ ١

چکیده

توانایی افراد برای تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آن‌ها خو گرفته‌اند و کارکردن در محیط متفاوت و متنوع فرهنگی، معرف هوش فرهنگی است و آن را می‌توان پیش‌بینی‌کننده سازگاری فرهنگی و تصمیم‌گیری موفقیت‌آمیز در انجام دادن وظایف محول‌شده دانست. هوش فرهنگی قابلیت تعمیم به خرده‌فرهنگ‌های نژادی و قومی درون فرهنگ ملی را دارد؛ بنابراین مدیران محلی ازجمله دهیاران می‌توانند از آن در تعاملات روزمره بهره ببرند. در این مقاله تلاش شد تا میزان اثرگذاری هوش فرهنگی دهیاران بر عملکرد زمینه‌ای آنان در نواحی روستایی شهرستان مشهد بررسی شود. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی-تحلیلی است که بخش عمده‌ای از داده‌های آن براساس مطالعات میدانی از سطح منطقه جمع‌آوری شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ٢٤ روستای نمونه با جمعیت

تاریخ دریافت: ١٣٩٨/٠٥/٢٣ تاریخ تصویب: ١٣٩٨/٠٩/١٧

٨٦٨٥٦ نفر در قالب ۲۳۹۹۷ خانوار است که حجم نمونه با روش کوکران ۲۲۹ نفـر تعیین شد و به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک از بین روستاییان انتخاب شد. به این حجم نمونه، ٢٤ دهیار، ٢٤ نفر از اعضای شورای اسلامی روستاها و ٦ نفر از کارشناسان اداری افزوده شد و درنهایت ۲۸۳ پرسشنامه تکمیل شد. یافته‌های مطالعه براساس نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل ساختاری برمبنای نتایج حاصل از دیدگاه همـه پاسخگویان نشان می‌دهد، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای ۰/۱۷۲۹ است؛ بـه‌عبـارتی ۱۷/۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای دهیـاران تحـت‌تـأثیر ابعـاد هـوش فرهنگی آنان است. بعد فراشناختی هوش فرهنگی بـا ضـریب ۵/۹۱ بیشـترین تـأثیر مثبت و معنادار را دارد و پس از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ۲/۹۲۳ بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثر است. در این مطالعه بین ابعاد دانش و انگیزش هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران رابطه‌ای مشاهده نشد. در این مطالعه دهیـارانی که در مقایسه با دیگران نمره هوش فرهنگی بیشتری را کسب کرده‌اند، توانسته‌اند با رفتارهای خودنظم‌ده در پیگیری وظایف، سخت‌کوشی و تسهیل بین‌فـردی عملکـرد زمینه‌ای بهتری را نشان دهند. در این راستا، برنامه‌هـای مربـوط بـه تقویـت هـوش فرهنگی با برگـزاری کارگـاه‌هـای عملـی توسـط نهادهـای دسـت‌انـدرکار ازجملـه بخشداری‌ها و نظام جامع جبران خدمات، مبتنـی بـر پرداخـت براسـاس عملکـرد و کارایی افراد در قالب سیستم حقوق و مزایا پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه‌ها: هوش فرهنگی، دهیاران، مدیریت روستایی، عملکرد زمینه‌ای، شهرستان مشهد.

۱. مقدمه

ضرورت وجود مدیریت و رهبری در جامعه از امور بـدیهی اولیـه و اشـاره‌شـده در منـابع گوناگون است. خلأ مدیریت کارآمد و اصولی در روستاهای ایران در مقاطعی از ادوار گذشته، در مقایسه با تجربیات سایر کشورها نشان‌دهنده نوسانات بیش از حد و ناپایداری تاریخی ایـن مدیریت اسـت (صـیدایی، ۱۳۸۸، ص. ۱۱۱)؛ بنـابراین ضـرورت توجـه بـه مسـئله مـدیریت روستایی برای جامعه ایران که در حال گذار بوده و با تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگـی

و حتی بوم‌شناختی مواجه است، بیش از پیش احساس می‌شود؛ زیرا تغییرات برنامه‌ریزی‌شده را با توجه به تحولات جهانی (محیط خارجی) و تحولات سرزمینی (محیط داخلی) در جهت نهادینه کردن حق توسعه‌یافتگی انسان‌ها و مکان‌ها (عدالت انسانی و مکانی) ساماندهی کند (رکن‌الدین افتخاری، ۱۳۸۹، ص. ۱).

قانون تشکیل دهیاری‌های خودکفا برای اولین بار در سال ۱۳۷۷ به تصویب رسید و اولین دهیاری‌ها در سال ۱۳۸۱ در روستاها تشکیل شدند. درواقع، دهیاری‌ها به‌عنوان یک نقشه راه برای مدیریت نوین روستایی هستند که می‌توانند راه توسعه پایدار را هموار کنند؛ بنابراین مدیران روستایی در توسعه و بهبود شرایط روستاها نقش بسزایی دارند و عملکرد آنان نشانگر تأثیر آنان بر ارتقای سطح زندگی مردم روستایی است (بای، ۱۳۹۱، ص. ۲). عملکرد مدیریت روستایی مانند هر سازمانی تابع عملکرد منابع انسانی و تعامل آن‌ها با منابع، فرصت‌ها، امکانات و نیز متأثر از سیستم‌های محیطی و سازمان‌های دیگر است. از سوی دیگر، به‌منظور دستیابی به اهداف سازمانی لزوم توجه به عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای افراد احساس می‌شود. عملکرد زمینه‌ای یکی از ابعاد عملکرد شغلی است و شامل رفتارهایی است که بقای شبکه سازمانی و اجتماعی و جو روان‌شناختی را تضمین می‌کند که وظایف فنی را احاطه کرده است و محتوای آن در موقعیت‌های شغلی مختلف مشابه است و می‌تواند به‌خوبی توسط شخصیت فرد پیش‌بینی شود (کریمی گوغری و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۲۱)؛ بنابراین عملکرد زمینه‌ای به‌دلیل رفتارهای مثبتی همچون همکاری با دیگران و تلاش مضاعف و مشتاقانه در انجام وظایف می تواند با نتایج مهمی همچون افزایش رضایت مردمی، عملکرد کلی بهتر دهیاران و اعتماد بیشتر به آنان ارتباط داشته باشد. از طرفی بزرگ ترین درماندگی انسان، ناتوانی در دستیابی به همکاری و تفاهم با دیگران است. در رویکرد جدید مدیریت فرهنگ سازمانی، کار گروهی و نحوه همکاری مدیر با دیگران اهمیت خاصی دارد. مدیریت در موقعیت‌ها و جایگاه‌های مختلف رفتارهای خاصی را می‌طلبد تا مدیران بتوانند عملکرد مفیدی داشته باشند (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۸، ص.٦٧).

یکی از ویژگی های مدیریت روستایی، انعطاف پذیری اصولی در تطابق دادن خود با اعضای شورا، مردم و نهادهای مدنی به‌منظور جلب اعتماد و مشارکت آنان است. در این راستا

یکی از مهارت های اساسی که باید مدیر کسب کند، توسعه دهد و به کار گیرد، مهارت های روابط انسانی یا بین‌فردی است. یکی از جدیدترین دیدگاه های مدیریتی در این گستره، توانایی های لازم موفقیت مدیران را براساس هوش های چندگانه ارزیابی می کند؛ به‌عبارتی، مدیران باید علاوه‌بر برخوردار بودن از هوش تحلیلی و عاطفی، از هوش فرهنگی مناسبی نیز برخوردار باشند تا بتوانند تفاوت های بین‌فرهنگی را پایش و مدیریت کنند؛ زیرا تعامل با افراد مستلزم درک و سازگاری است. تنوع فرهنگی امری طبیعی است که نه باید آن را نادیده بگیریم و نه آن را کاهش دهیم؛ بلکه باید آن را به‌عنوان سرچشمه زلال در امر توسعه ببینیم (مردای و همکاران، ١٣٩٤، ص. ٢٢٩).

هوش فرهنگی دامنه جدیدی از هوش است که ارتباط بسیار زیادی با محیط‌های کاری متنوع دارد. هوش فرهنگی به افراد اجازه می‌دهد تا تشخیص دهند که دیگران چگونه فکر می‌کنند و چگونه به الگوهای رفتاری پاسخ می‌دهند؛ درنتیجه موانع ارتباطی بین‌فرهنگی را کاهش داده و به افراد قدرت مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد. افرادی با هوش فرهنگی پایین ممکن است قادر به ارتباط با همکارانشان از همان فرهنگ یا فرهنگ‌های دیگر نباشند و درنتیجه در کسب‌وکارشان دچار مشکل می‌شوند (هادی‌زاده‌مقدم و همکاران، ١٣٨٨، صص. ١٤٣–١٤٤). مطالعات اکتشافی و مشاهدهٔ میدانی تعدادی از سکونتگاه‌های روستایی شهرستان مشهد، بیانگر وجود تنوع فرهنگی است. در چنین فضای تعاملی چندفرهنگی، دهیاران به‌عنوان مدیران روستا باید از توانمندی لازم برای اداره امور روستا و دستیابی به هدف‌های مختلف عمرانی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... در ارتباط با افراد و گروه‌هایی با صبغه فرهنگی متفاوت برخوردار باشند؛ بنابراین باید با استفاده از شیوه‌های مشارکتی و تعاملی در شیوه رفتاری خود در جهت دستیابی به اجماع عمومی، خواسته ها و نیازهای جامعه را با هم تعدیل کنند و بکوشند که گروه‌های ساکن در روستا با یکدیگر هم‌رأی شوند. هوش فرهنگی قابلیتی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت های دارای تنوع فرهنگی است و بینش های فردی را در بر می‌گیرد که برای انطباق با موقعیت‌ها و تعاملات میان فرهنگی و حضور موفق در گروه‌های کاری چند فرهنگی مفید است (خیری، نائیجی، و عباسعلی زاده، ١٣٨٨، ص. ١٠٢)؛ ازاین‌رو در این پژوهش سعی شده است به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد

زمینه‌ای دهیاران همراه با تحلیل فضایی آن‌ها پرداخته شود تـا بـا شـناخت هرچـه‌بیشـتر عوامـل تأثیرگذار بر عملکرد آنان و ارائه راهکارهای مناسب برای ارتقای سطح مـدیریتی آنـان، امکـان دستیابی به سطح مناسبی از موفقیت مدیریت محلی فراهم شود.

۲. پیشینهٔ تحقیق

پژوهشگران متعددی تلاش کرده‌اند تـا نقـش هـوش فرهنگـی را در موفقیـت مـدیران در حوزه‌های مختلف با تأکید بر عملکرد شغلی آن‌ها بررسی کنند؛ برای مثال، نتایج مطالعه آنـگ[1] و همکاران (۲۰۰۷) نشان می‌دهد، ابعاد هوش فرهنگی تأثیر بسـزایی بـر آمـوزش، انتخـاب و عملکرد کاری نیروی انسانی دارد. پژوهش نافعی[2] (۲۰۱۲) نشان می‌دهد، ابعاد هوش فرهنگـی تأثیر درخور توجه و مستقیمی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. تحقیق آل. براکت[3] و همکـاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد، هوش فرهنگـی و ابعـاد آن نقـش معنـاداری در رضـایتمندی شـغلی و عملکرد شغلی دارد. پژوهش‌های خلیلی و همکاران (۲۰۱۳)، عزیزپـور و همکـاران (۲۰۱۳) و امیری و همکاران (۲۰۱۰) نشان می‌دهد، در فضاهای سازمانی مختلف بین ابعاد مختلف هوش فرهنگی (فراشناختی، شناختی، انگیزشی و رفتاری) با عملکـرد شـغلی آنـان رابطـهٔ معنـاداری وجود دارد. یافته‌های مطالعات محمدخانی و جراحی (۱۳۹۳)، حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳) و اسلام‌پور (۱۳۹۱) نشان می‌دهد، در فضاهای سازمانی ماننـد سـازمان بهزیسـتی و مرکـز ملـی مطالعات جهانی‌شدن نیز بین ابعاد مختلف هوش فرهنگی (فراشـناختی، شـناختی، انگیزشـی و رفتاری) با عملکرد شغلی آنان رابطهٔ معناداری وجود دارد. براساس نتایج پـژوهش اسـلام‌پـور (۱۳۹۱)، مؤلفه رفتاری هوش فرهنگی بیشترین رابطه و مؤلفـه انگیـزش کمتـرین رابطـه را بـا عملکرد دارند.

در پژوهش حاضر با نگاهی اجمالی به تحقیقات پیشـین سـعی شـده اسـت بـا رویکـردی تلفیقی و دیدی همه جانبه، هوش فرهنگی و عملکرد مدیریت روستایی به هـم پیونـد یابنـد و

1. Ang
2. Nafei
3. L. Barakat

افق جدیدی در مباحث مدیریت روستایی گشوده شود و به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران پرداخته شود.

۳. روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق در این مطالعه، توصیفی، همبستگی و تجربی است. بخشی از داده‌های تحقیق از طریق مطالعات میدانی و با ابزارهای پرسشنامه و مصاحبه و بخشی دیگر از داده‌ها مانند چارچوب نظری مفهومی پژوهش، اسناد و مدارک و سرشماری‌ها از طریق روش کتابخانه‌ای به دست آمد. به‌دلیل ماهیت موضوع تحقیق که به بررسی تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد دهیاران می‌پردازد، برای انتخاب روستاهای دارای بیشترین تنوع فرهنگی از میان روستاهای شهرستان مشهد، با توجه به مطالعات اکتشافی و براساس نظر کارشناسان و صاحب نظران حوزه فرهنگی در استانداری خراسان رضوی و سازمان تبلیغات اسلامی شهرستان مشهد، ٢٤ روستا به‌عنوان روستاهای نمونه انتخاب شد. این روستاها براساس سرشماری سال ١٣٩٥ دارای ٨٦٨٥٦ نفر جمعیت در قالب ٢٣٩٩٧ خانوار بود. برای برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری شارپ کوکران با سطح اطمینان ٩٥ درصد و احتمال خطای ٦/٥ درصد به‌صورت نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. از میزان کل جمعیت روستاهای نمونه (٨٦٨٥٦ نفر) برای ارزیابی تأثیرپذیری عملکرد زمینه ای دهیاران از ابعاد مختلف هوش فرهنگی در روستاها، حجم نمونه ٢٢٩ نفر محاسبه شد. به این حجم نمونه، ٢٤ دهیار، ٢٤ نفر از اعضای شورای اسلامی روستاها و ٦ نفر از کارشناسان اداری افزوده شد و درنهایت، ٢٨٣ پرسشنامه تکمیل شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات و پردازش، به تحلیل داده‌ها و تبیین موضوع موردمطالعه در محیط‌های نرم‌افزارهای SPSS و ArcGIS پرداخته شد.

به‌منظور بررسی پایایی و سازگاری درونی متغیرهای پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی در کل پرسشنامه‌های هوش فرهنگی و عملکرد وظیفه‌ای در تمامی ابعاد آن (α> .٧) بود که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌های استفاده‌شده است. برای محاسبه پایایی پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه روی نمونه‌ای به تعداد ٢٥ نفر اجرا شد و سپس ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار اولیه آن .٦٣ = α به دست آمد.

پس از حذف ۵ سؤال، آلفای نهایی به حد قابل‌قبول رسید که این آن مقدار پایایی، قابل‌اعتماد است. این ضریب از عمومی‌ترین ضرایبی است که پژوهشگران علوم اجتماعی برای سنجش پایایی ابزارهای مختلف جمع‌آوری داده‌ها استفاده قرار می‌کنند. با توجه به مقدار آلفای مذکور برای پرسشنامه‌های مختلف، پایایی (۱ ≥ α ≥ ۰٫۵) پرسشنامه‌ها اثبات می‌شود.

جدول ۱. تعداد پاسخگویان به تفکیک روستا و گروه‌های پاسخگو

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

نام روستا	دهیار	شورا	مردم	کل	نام روستا	دهیار	شورا	مردم	کل
آبروان	۱	۱	۹	۱۱	سالارآباد	۱	۱	۱۷	۱۹
امیرآباد	۱	۱	۱۱	۱۳	سلیمانی	۱	۱	۱۱	۱۳
تپ‌سلام	۱	۱	۸	۱۰	شترک	۱	۱	۹	۱۱
تنگل شور	۱	۱	۸	۱۰	شهرآباد	۱	۱	۱۲	۱٤
جیم آباد	۱	۱	۱۰	۱۲	قاسم‌آباد	۱	۱	۹	۱۱
چاهک	۱	۱	٦	۸	کال زرکش	۱	۱	۸	۱۰
چهل‌حجره	۱	۱	۱۰	۱۲	کلاته میرزاجان	۱	۱	٦	۸
دستگردان	۱	۱	٦	۸	گرجی سفلی	۱	۱	۱٦	۱۸
دیزباد	۱	۱	۸	۱۰	گرجی علیا	۱	۱	۷	۹
رباط سفید	۱	۱	۷	۹	گون‌جوک علیا	۱	۱	٦	۸
زرکش	۱	۱	۱٦	۱۸	منزل آباد	۱	۱	۱۲	۱٤
ساغروان	۱	۱	۸	۱۰	میامی	۱	۱	۹	۱۱
کل						۲٤	۲٤	۲۲۹	۲۷۷
به اضافه ٦ نفر از کارشناسان بخشداری									۲۸۳

شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای از ۱٦ مؤلفه عملکرد زمینه‌ای بورمن و موتوایدلو (۱۹۹۳) که در مطالعه فن اسکاتر در سال ۲۰۰۰ مطرح شد و قره‌باغی در سال ۱۳۹۱ در پرسشنامه مربوط به پایان‌نامه دربارۀ بررسی نقش واسط هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان استفاده کرد، استخراج شده است.

شاخص‌ها و گویه‌های پرسشنامه هوش فرهنگی نیز از پرسشنامه هوش فرهنگی ۲۰ سؤالی طراحیشده توسط آنگ و همکاران[1] در سال ۲۰۰٤، گرفته شده است.

جدول ۲. نتایج بررسی پایایی ابعاد پرسشنامه هوش فرهنگی و ویژگی‌های فردی دهیار به روش آلفای کرونباخ

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

پرسشنامه	بعد	گویه	آلفای کرونباخ
هوش فرهنگی	فراشناختی	استفاده از دانش فرهنگی در تعامل با روستاییانی دارای پیشینه فرهنگی مختلف و تعاملات میان فرهنگی، تعدیل و ارزیابی صحت و سقم دانش فرهنگی در تعامل با روستاییانی از فرهنگ‌های دیگر	۰/۷۹۰
	شناختی	آشنایی با سامانه‌های قانونی و اقتصادی، باورها و ارزش‌ها، هنر و صنایع‌دستی، زبان، گویش و رفتارهای غیرکلامی فرهنگ‌های دیگر و احترام به نوع پوشش و ظاهر مردم، صنایع‌دستی و زبان آن فرهنگ‌ها و برداشت صحیح از آن‌ها	۰/٤۷۲
	انگیزشی	لذت بردن از تعامل و زندگی در فرهنگ‌هایی به‌جز فرهنگ خود، توانایی برقراری ارتباط با مردم بومی‌و فرهنگ‌های دیگر، اطمینان از توانایی خو گرفتن با شرایط فرهنگ‌های دیگر	۰/۷۰۷
	رفتاری	توانایی کنار آمدن با فشارهای ناشی از برخورد با فرهنگ‌های جدید، توانایی تغییر برخورد کلامی، غیرکلامی و سرعت صحبت کردن زمانی که تعامل فرهنگی خاصی ایجاب کند، توانایی استفاده از مکث و سکوت و تعدیل شوخی متناسب با موقعیت‌های فرهنگی مختلف	۰/۷۰۵
	کل	۲۰	۰/۸۳۰
عملکرد زمینه‌ای	کار گروهی و ازخودگذشتگی شغلی	همکاری با دیگران در گروه کاری، مصر بودن در انجام دادن وظایف و برداشتن موانع از سر راه خود، پرهیز از فعالیت‌های یکنواخت و جست‌وجوی یافتن بهترین راه‌حل‌ها برای انجام بهتر امور، ابتکار عمل در حل مسائل کاری، انضباط و مهار رفتار در حین انجام وظیفه، اشتیاق به انجام تکالیف کاری مشکل، قبول مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف معمول، پیشنهاد همیاری به مردم روستا، پیشنهاد همیاری به همکاران در سایر روستاها، توجه عمیق به جزئیات مهم	۰/۹۵۹

1. Ang

پرسشنامه	بعد	گویه	آلفای کرونباخ
	اخلاق حرفه‌ای	تبعیت از دستورالعمل‌های دهیاری در هر شرایطی، به نمایش گذاردن ویژگی‌ها و رفتار شایسته‌ای از خود در محیط روستا، پیروی از روش‌های مناسب و استفاده نکردن از میان برهای غیر مجاز، رعایت ادب در محیط روستا، پشتیبانی از تصمیم‌های بخشداری و سایر ادارات دولتی	۰/۸۹۸
	کل	۱۵	۰/۹۶۳

در جدول ۲ مشاهده می‌شود که میزان پایایی به‌دست‌آمده از روش آلفای کرونباخ در کل پرسشنامه‌های هوش فرهنگی، عملکرد زمینه‌ای و تمام ابعاد آن بیشتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها است.

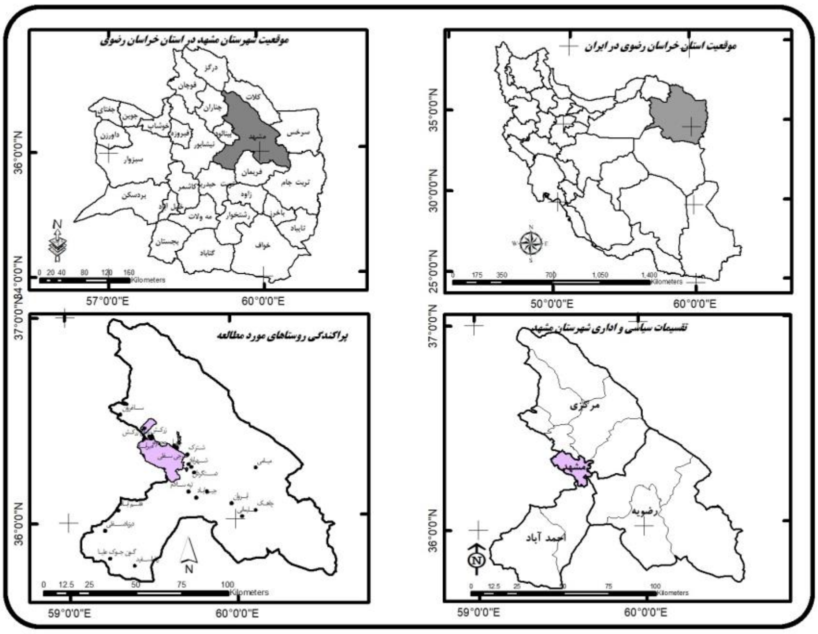
برای تعیین بهترین روستا از نظر عملکرد زمینه‌ای دهیاران از مدل آراس استفاده شده است. زاوادساکاس[1] و همکارانش در سال ۲۰۱۰ تکنیک ARAS[2] را پیشنهاد کردند. این روش یکی از بهترین روش‌های تصمیم‌گیری چندمعیاره برای انتخاب بهترین گزینه است. بهترین گزینه آن است که بیشترین فاصله را از عوامل منفی و کمترین فاصله را از عوامل مثبت داشته باشد. در این مدل، مقدار K_i بین (صفر و ۱) است و هرچه درجه مطلوبیت به یک نزدیک‌تر باشد، گزینه بهتر خواهد بود (میردار و همکاران، ۱۳۹۵، صص. ۱۰۰-۱۰۲).

۳. ۱. محدودهٔ موردمطالعه

منطقه موردمطالعه یعنی شهرستان مشهد یکی از شهرستان‌های استان خراسان رضوی با مساحت ۹۱۴۱,٦٧ کیلومترمربع در شمال شرقی ایران است. این شهرستان دارای سه شهر، سه بخش و یازده دهستان است که براساس سرشماری نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵، جمعیت این شهرستان بالغ بر ۳،۳۷۲،٦٦۰ نفر است. از این تعداد، ۳٦۰٤۹۸ نفر در قالب ۱۰۳٦٥۷ خانوار در ۳۸٦ نقطه روستایی شهرستان زندگی می‌کنند. این شهرستان از شمال و شمال شرق به کلات، شمال غرب به درگز، مغرب به چناران و نیشابور، جنوب غرب به تربت‌حیدریه،

1. Zavadskas
2. Additive Ratio Assessment

جنوب به فریمان، جنوب شرق به تربت جام و شرق به شهرستان سـرخس محـدود مـی‌شـود (استانداری خراسان رضوی، ۱۳۹٦).



شکل ۱. موقعیت منطقه موردمطالعه

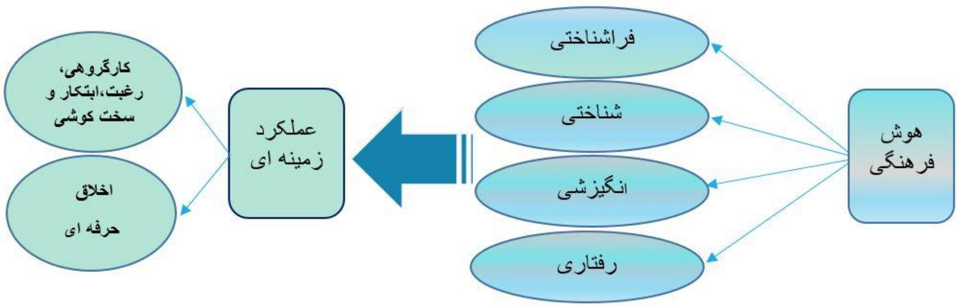
مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

٤. مبانی نظری تحقیق

برای نخستین بار، ارلی و آنگ[1] از محققان دانشکده کسب‌وکار لندن، مفهوم هوش فرهنگی را مطرح کرد و در سال ۲۰۰۳ توسط دانشگاه استنفورد در کتـابی بـا عنـوان هـوش *فرهنگـی: تبادلات فردی میان فرهنگ‌ها* منتشـر شـد (علایـی، ۱۳۹۱، ص. ۱۰۳). ارلـی و آنـگ، هـوش فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائـه پاسـخ هـای رفتـاری صحیح به این الگوها تعریف کرده‌اند (ارلی و آنگ، ۲۰۰۳، ص. ۱۲۱). مرکـز هـوش فرهنگـی مدلی چهارعاملی برای سنجش هوش فرهنگی معرفی کرده است که تـلاش دارد قابلیـت‌هـا و

1. Earley & Ang.

توانایی‌های شناختی افراد را در قالب چهار بعد شناختی، فراشناختی، انگیزشی و رفتاری بسنجد: بعد فراشناختی هوش فرهنگی[1] یعنی فرد چگونه تجربیات میان‌فرهنگی را درک می‌کند. این بعد بیانگر فرایندهایی است که افراد برای کسب و درک دانش فرهنگی به کار می‌برند. این امر زمانی اتفاق می‌افتد که افراد درمورد فرایندهای فکری خود و دیگران قضاوت می‌کنند (لینگ[2]، ۲۰۰۷، ص. ۵۱۵)؛ بعد شناختی هوش فرهنگی[3] بیانگر درک فرد از تشابهات و تفاوت‌های فرهنگی است و دانش عمومی و نقشه‌های ذهنی و شناختی فرد از فرهنگ‌های دیگر را نشان می‌دهد (لیورمور[4]، ۲۰۰۹، ص. ۷۱۸)؛ بعد انگیزشی هوش فرهنگی[5]: بیانگر علاقه فرد به آزمودن فرهنگ‌های دیگر و تعامل با افرادی از فرهنگ‌های مختلف است و شامل ارزش درونی افراد برای تعاملات چندفرهنگی و اعتماد به نفسی می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد، در موقعیت‌های فرهنگی مختلف به‌صورتی اثربخش عمل کند (لیورمور[6]، ۲۰۰۹، ص. ۷۱۸)؛ بعد رفتاری هوش فرهنگی[7] قابلیت فرد برای سازگاری با آن دسته از رفتارهای کلامی و غیرکلامی را در بر می‌گیرد که برای برخورد با فرهنگ‌های مختلف مناسب هستند (نائیجی و عباسعلی‌زاده، ۱۳۸٦، ص. ۲۱).



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

1. Cultural Intelligence Strategy
2. Ling
3. Cultural Intelligence Knowledge
4. Livermore
5. Cultural Intelligence Motivation
6. Livermore
7. Cultural Intelligence Behavior

محققان تعاریف گوناگونی از عملکرد شغلی بیان کرده‌اند که می‌توان به میزان انجام وظایف محول‌شده به فرد، فعالیت‌های معمول فرد در شغلی که باید آن‌ها را انجام دهد و ارزش‌های کلی موردانتظار سازمان از بخش‌های مجزای رفتار فرد در دوره مشخصی از زمان اشاره کرد (کلنی و همکاران، ۱۳۹۲، ص. ۸۲). بورمن و موتوایدلو[1] نظریه‌ای در رابطه با عملکرد شغلی ارائه داده‌اند و عملکرد شغلی را شامل دو دسته عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای دانسته‌اند. به اذعان این محققان، عملکرد زمینه‌ای یکی از ابعاد عملکرد شغلی است که دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می کند و به شکل دهی محیط داخلی سازمان یاری می‌رساند. در عملکرد زمینه ای، افراد ممکن است وظایفی بیش از درخواست های رسمی کار خود انجام دهند و درجه ای از تعهد در سازمان، حتی بدون هیچ چشم داشتی از رفتار کاری که در شرح شغل رسمی مشخص شده است، نشان دهند (بورمن و موتوایدلو، ۱۹۹۳، صص. ۷۱–۹۸)؛ بنابراین عملکرد زمینه ای به‌دلیل رفتارهای مثبتی همچون همکاری با دیگران و تلاش مضاعف و مشتاقانه در انجام وظایف، می‌تواند با نتایج مهمی همچون افزایش رضایت مردمی، عملکرد کلی بهتر دهیاران و اعتماد بیشتر به آنان ارتباط داشته باشد.

۵. یافته‌های تحقیق

۵. ۱. ویژگی‌های فردی پاسخ‌گویان

براساس نتایج حاصل از پرسشنامه دهیاران، مردان با سن بین ۲۵ تا ٤۷ و میانگین سنی حدود ۳۲ سال، ۹۱/٦۷ درصد از دهیاران را تشکیل دادند و زنان با سن ۳۷ و ٤۳ سال، حدود ۸/۳۳ درصد از دهیاران را در بر گرفتند. همه دهیاران زبان خود را فارسی و مذهب را شیعه اعلام کردند. چهار نفر از دهیاران (١٦/٦٧ درصد) بومی روستا نبودند و دیگران بومی بودند. تحصیلات دهیاران بین دیپلم تا کارشناسی ارشد بود و بیشتر دهیاران (معادل ٤١/٦٧ درصد) تحصیلات کارشناسی داشتند. سابقه کاری دهیاران بین یک تا ۱۳ سال بود و میانگین سابقه دهیاران در بخش‌های مرکزی، رضویه و احمدآباد به ترتیب ۵/۱، ٤/۲ و ۳/٦٧ سال بود. سایر پاسخگویان شامل سه گروه روستاییان، شوراها و کارشناسان بودند که حدود ۷۰ درصد آنان

1. Borman & Motowidlo

مرد بودند. میانگین سنی پاسخگویان ٤١ سال بود. از نظر میزان تحصیلات، بیشتر تحصیلات روستاییان و شوراها کمتر از دیپلم بود و کارشناسان تحصیلات کارشناسی داشتند. روستاها همگی دارای تنوع قومی، مذهبی و زبانی بودند. فارس‌ها، بلوچ‌ها، خاوری‌ها و کرمانج‌ها بیشترین قومیت‌ها را به خود اختصاص دادند. از نظر زبانی نیز فارس‌ها، بلوچ‌ها، ترک‌ها و کرمانج‌ها بیشترین تعداد را داشتند. از نظر مذهبی، شیعه‌های دوازده‌امامی، اهل تسنن و شیعه‌های هفت‌امامی، به‌ترتیب گروهای عمده مذهبی در میان پاسخگویان بودند.

۵. ۲. تحلیل فضایی وضعیت هوش فرهنگی دهیاران در منطقه موردمطالعه

پرسشنامه هوش فرهنگی در بین ٢٤ روستای موردمطالعه توزیع شد و توسط دهیاران تکمیل شد. با توجه به پنج گزینه‌ای بودن سؤالات پرسشنامه هوش فرهنگی و ثبت امتیازات به‌صورت ۱، ۲، ۳، ٤ و ۵، به‌منظور مقایسه نظرات با حد وسط، کافی است امتیازات به‌دست‌آمده با عدد ۳ (حد وسط طیف لیکرت پنج‌تایی) مقایسه شود. با توجه به اینکه هر بعد از پرسشنامه هوش فرهنگی از چند سؤال در مقیاس ترتیبی تشکیل شده است، مقیاس هر بعد کمی است و درصورتی‌که توزیع داده‌های آن نرمال باشد، می‌توان با آزمون t تک نمونه‌ای به مقایسه میانگین هر بعد با حد وسط (عدد ۳) پرداخت. در ادامه، نتایج بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها توسط آزمون کلموگروف–اسمیرنوف ارائه می‌شود. در آزمون کلموگروف–اسمیرنوف فرضیه صفر آزمون، نرمال بودن توزیع داده‌ها است که در صورت بیشتر از ۰/۰۵ بودن p–مقدار این آزمون، فرضیه نرمال بودن با اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌شود؛ در غیر این صورت، نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود. نتایج مندرج در جدول حاکی از این است که ابعاد استراتژی، دانش و رفتار دارای توزیع نرمال هستند و بعد انگیزش نرمال نیست. به‌منظور مقایسه هر بعد از هوش فرهنگی با حد وسط (عدد ۳ در طیف لیکرت پنج‌تایی) براساس نتایج بررسی نرمال بودن توزیع متغیر، از آزمون t و در غیر این صورت از آزمون ویلکاکسون استفاده می‌شود. در ادامه، نتایج مقایسه میانگین ابعاد با عدد ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۳. آمار توصیفی گویه‌های پرسشنامه هوش فرهنگی

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

بعد	میانگین	انحراف معیار	نرمال بودن توزیع داده‌ها			آزمون مقایسه‌ای داده‌ها				
			آماره آزمون	p-مقدار	نتیجه	نوع آزمون	آماره آزمون	درجه آزادی	p-مقدار	نتیجه
فراشناختی	۳/٤٦۹	۰/٤۹۱	۰/۱۵۰	۰/۱۷۰	نرمال	T	٤/٦۷۹	۲۳	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط
شناختی	۳/۵۳۸	۰/۳٦٤	۰/۱٦۷	۰/۰۸٤	نرمال	T	۷/۲۳٤	۲۳	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط
انگیزشی	۳/۵۵۲	۰/٦۷۲	۰/۲۱۱	۰/۰۰۷	غیر نرمال	ویلکاکسون	-۳/۳۰٤	-	۰/۰۰۱	بیشتر از متوسط
رفتاری	۳/۲۲۹	۰/٦۲۱	۰/۱٤۲	۰/۲۰۰	نرمال	T	۱/۸۰۷	۲۳	۰/۰۸٤	در حد متوسط

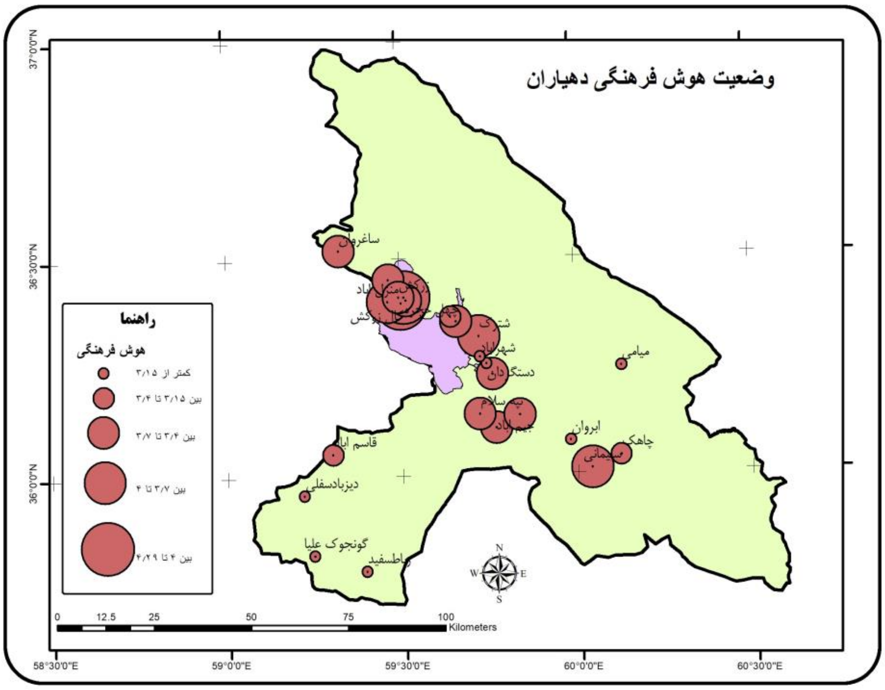
براساس نتایج جدول ۳ که در بیشتر آزمون‌های بررسی‌شده، p-مقدار کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که سه بعد در جامعه اصلی بیشتر از حد وسط است؛ به بیان دیگر، هوش فرهنگی دهیاران بیشتر از حد متوسط قرار دارد.

برای اطلاع از وضعیت هوش فرهنگی دهیاران، پاسخ‌های دهیاران درباره ابعاد چهارگانه هوش فرهنگی مشخص شد. نتایج نشان می‌دهد، دهیاران در بعد فراشناختی نمرات بیشتری در مقایسه با ابعاد دیگر کسب کرده‌اند؛ زیرا آن‌ها معتقدند در تعاملات میان‌فرهنگی خود توانایی کاربرد دانش فرهنگی و تعدیل آن را دارند و به سایر فرهنگ‌ها احترام می‌گذارند. درمجموع، دهیار روستای کال زرکش با میانگین ٤/۲۹ بیشترین میزان هوش فرهنگی و دهیار روستای شهرآباد با ۲/۷۹ کمترین میزان هوش فرهنگی را دارند.

جدول ٤. میانگین ابعاد هوش فرهنگی در روستاهای موردمطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

روستا	فراشناختی	شناختی	انگیزشی	رفتاری	هوش فرهنگی
آبروان	۲/۷۵	۳/٦۷	۲/۷۵	۲/۱۷	۲/۸۳
امیرآباد	۳/۵۰	۳/۵۰	٤/۰۰	۳/۳۳	۳/۵۸
تپه‌سلام	۳/۲۵	۳/٦۷	٤/۰۰	۲/۸۳	۳/٤٤
تنگل شورعلیا	۳/۷۵	۳/۵۰	٤/۰۰	۲/۵۰	۳/٤٤
جیم‌آباد	٤/۷۵	۳/۸۳	۲/۷۵	۳/۳۳	۳/٦۷
چاهک	۳/۷۵	۳/٦۷	۳/۰۰	۳/۱۷	۳/٤۰
چهل‌حجره	۳/۷۵	۳/۸۳	٤/۷۵	٤/۳۳	٤/۱۷
دستگردان	۲/۷۵	۳/۰۰	۳/۵۰	۳/۳۳	۳/۱۵
دیزباد	۳/۰۰	۲/۸۳	۲/۷۵	۳/۱۷	۲/۹٤
رباط سفید	۲/۷۵	۲/۸۳	۳/۰۰	۳/۱۷	۲/۹٤
زرکش	۳/۵۰	۳/۵۰	۳/۵۰	۳/۵۰	۳/۵۰
ساغروان	۳/۷۵	۳/۳۳	۳/۵۰	۳/۳۳	۳/٤۸
سالارآباد	٤/۰۰	۳/٦۷	٤/۰۰	۲/٦۷	۳/۵۸
سلیمانی	۳/۵۰	٤/۰۰	٤/۲۵	٤/۰۰	۳/۹٤
شترک	۳/۷۵	۳/٦۷	٤/۵۰	٤/۰۰	۳/۹۸
شهرآباد	۲/۷۵	۳/۵۰	۲/۷۵	۲/۱۷	۲/۷۹
قاسم‌آباد	۳/۵۰	۳/٦۷	۳/۰۰	۳/۱۷	۳/۳۳
کال زرکش	٤/۰۰	٤/۳۳	۵/۰۰	۳/۸۳	٤/۲۹
کلاته	۳/۰۰	۳/۹۲	۳/۷۵	۳/۵۰	۳/۵٤
گرجی سفلی	۳/۲۵	۳/۵۰	٤/۰۰	۳/۳۳	۳/۵۲
گرجی علیا	٤/۰۰	۳/۳۳	۳/۰۰	۲/۸۳	۳/۲۹
گونجوک علیا	۳/۵۰	۳/۳۳	۳/۰۰	۲/۳۳	۳/۰٤
منزل‌آباد	۳/۵۰	۳/۸۳	۳/۵۰	٤/۵۰	۳/۸۳
میامی	۳/۲۵	۳/۰۰	۳/۰۰	۳/۰۰	۳/۰٦
کل	۳/٤۷	۳/۵٤	۳/۵۵	۳/۲۳	۳/٤۵



شکل ۳. وضعیت هوش فرهنگی دهیاران در روستاهای موردمطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

این امر به‌دلیل تفاوت‌های فردی دهیاران از لحاظ میزان تحصیلات، میزان آشنایی با سایر فرهنگ‌ها و انعطاف فکری و رفتاری آنان است؛ به‌طوری‌که طبق یافته‌های تحقیق، میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی ارشد به‌طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کارشناسی بوده و میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی به طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کاردانی و دیپلم است.

۵. ۳. تحلیل فضایی وضعیت عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه موردمطالعه

عملکرد زمینه‌ای دهیاران در دو بعد بررسی شده است: ۱- کار گروهی و ازخودگذشتگی شغلی و ۲- اخلاق حرفه‌ای. پرسشنامه برای هر دهیار، از مردم روستا، یک کارشناس و یکی از اعضای شورا تکمیل شده است. درمجموع، ٢٤ پرسشنامه درمورد دهیاران ٢٤ روستا، توسط اعضای شورا تکمیل شد و همین تعداد پرسشنامه توسط کارشناسان پر شد. در هر روستا،

تعدادی از اهالی روستا که بین ٦ تا ۱۷ نفر بودند و در هـر روسـتا متغیـر بـود، بـه پرسشـنامه عملکرد زمینه‌ای دهیار پاسخ دادند که پاسخ‌های داده‌شده به تفکیک گروه‌های پاسخگو در سـه بخش سؤالات بررسی‌شده ارائه می‌شود. در تمامی گویه‌های مربوط به ابعاد عملکـرد زمینـه‌ای دهیار، بیش از ۵۰ درصد از شوراها با انتخاب گزینه «کاملاً موافق» به عملکرد شـغلی زمینـه‌ای دهیار امتیاز کامل دادند. کارشناسان بخشداری نیز با انتخاب گزینه «موافق» با بیشتر گویـه‌هـای مربوط به عملکرد شغلی زمینه‌ای دهیار به جز گویه‌های ۱۵ و ۱۲ موافـق بودنـد، امـا بـه‌طـور متوسط مردم با انتخاب گزینه «موافقم» شاهد عملکرد زمینه‌ای دهیـار در گویـه‌هـای معـدودی مانند ٤، ۲، ۷ و ۸ بودند. آن‌ها با انتخاب گزینه «بی‌نظرم» در گویـه‌هـای ۱، ۳، ۵، ٦، ۱۰، ۱۱ و ١٤ به‌دلیل ضعف عملکرد زمینه‌ای دهیار به‌طور متوسط اظهـارنظر نکردنـد و همچنـین شـاهد هیچ‌گونه عملکردی از دهیار در گویه های ۹، ۱۲، ۱۳ و ۱۵ نبودند. با توجه بـه اینکـه نمـرات هر گویه در مقیاس ترتیبی است، برای مقایسه میانگین‌ها از آزمون کروسکال–والـیس اسـتفاده شد که نتایج نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار بـین سـه گـروه در تـک‌تـک سـؤالات بـود. در ارزیابی عملکرد زمینه‌ای دهیار توسط سه گروه زیر، شوراها بیشترین و مردم کمترین میـانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

به‌منظور دسته‌بندی گویه‌های عملکرد زمینه‌ای، تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد کـه نتـایج کفایت نمونه برای تحلیل عاملی نشان‌دهنده کافی بودن نمونه بـرای ایـن تحلیـل اسـت؛ زیـرا آزمون بارتلت معنادار است (p–مقـدار آن کمتـر از ۰/۰۵ اسـت) و آمـاره کیسـر–میـر–اُلکـین (KMO) برابر با ۰/۹۵۵ است (بیشتر از ۰/۵ است). خلاصـه مقـادیر ایـن آمـاره و آزمـون در جدول ٦ ارائه شده است.

نتایج بار عاملی گویه‌ها در دسته‌بندی دو عامل، پس از چـرخش واریمـاکس در جـدول ۷ درج شده است.

براساس نتایج جدول ۸ که در هـر دو بعـد بررسـی‌شـده، p–مقـدار کمتـر از ۰/۰۵ اسـت، می‌توان نتیجه گرفت که وضـعیت دو بعـد کـار گروهـی و ازخودگذشـتگی شـغلی و اخـلاق حرفه‌ای در جامعه اصلی بیشتر از حد متوسط است. در ادامه، میانگین ابعاد عملکرد وظیفـه‌ای در هریک از روستاهای نمونه ارائه می‌شود.

جدول ٥. آمار توصیفی سؤالات عملکرد زمینه‌ای دهیاران به تفکیک سه گروه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

ردیف	سؤالات	شورا	کارشناسان	مردم	p- مقدار آزمون کروسکال-والیس
۱	تبعیت دهیار از دستورالعمل‌ها در هر شرایط	٤/٥٤٢	۳/٥٤٢	۳/٥٧٤	۰/۰۰۰
۲	همکاری دهیار با دیگران	٤/٤٥٨	۳/۸۳۳	۳/۳٥۹	۰/۰۰۰
۳	اصرار دهیار در انجام دادن وظایف خود	٤/۲۹۲	۳/۸۷٥	۳/۳۳۲	۰/۰۰۰
٤	ارائه رفتار شایسته از سوی دهیار در محیط روستا	٤/٦۲٥	۳/۷۹۲	۳/۷٦٦	۰/۰۰۰
٥	پیروی دهیار از روش‌های مناسب و خودداری از روش‌های غیرمتعارف	٤/۳۹۱	۳/٦٦۷	۳/۳۹۰	۰/۰۰۰
٦	پرهیز دهیار از فعالیت‌های یکنواخت و کنکاش بهترین راه حل‌ها برای انجام امور	٤/۱٦۷	۳/٥۰۰	۳/۰۳۷	۰/۰۰۰
۷	پشتیبانی دهیار از تصمیم‌های بخشداری و سایر ارگان‌های دولتی	٤/٦۲٥	۳/٤۱۷	۳/۷۳۷	۰/۰۰۰
۸	رعایت ادب و نزاکت دهیار در محیط روستا	٤/٦٦۷	۳/۷٥۰	۳/۹۱۸	۰/۰۰۰
۹	ابتکار عمل از سوی دهیار در حل مسائل کاری	٤/۰٤۲	۳/٥۸۳	۲/۹٤۰	۰/۰۰۰
۱۰	انضباط کاری دهیار در حین انجام وظیفه	٤/٤٥۸	۳/٦٦۷	۳/٤٤۳	۰/۰۰۰
۱۱	انجام تکالیف کاری پیچیده توسط دهیار با اشتیاق کامل	٤/٤٥۸	۳/٥۸۳	۳/۳٥۳	۰/۰۰۰
۱۲	قبول مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف معمول توسط دهیار برای کمک به اهالی	٤/۰٤۲	۳/۱۲٥	۲/۸٦۲	۰/۰۰۰
۱۳	پیشنهاد همیاری توسط دهیار به مردم روستا	٤/۲۰۸	۳/٦٦۷	۲/۹۱۹	۰/۰۰۰
۱٤	ارائه پیشنهاد توسط دهیار در راستای تکمیل وظایف دهیاران در سایر روستاها	٤/۰۸۳	۳/۷۰۸	۳/۰۱٤	۰/۰۰۰
۱٥	توجه عمیق دهیار به جزئیات مهم	٤/۱۲٥	۳/۲۹۲	۲/۸۲۳	۰/۰۰۰

جدول ٦. نتایج بررسی کفایت نمونه برای تحلیل عاملی اکتشافی در گویه‌های عملکرد زمینه‌ای

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

نتایج	آماره KMO	آماره آزمون بارتلت	درجه آزادی	p-مقدار
تحلیل عاملی گویه‌های پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای	۰/۹٥٥	۳۹۳۲/٦٦	۱۰٥	۰/۰۰۰

جدول ۷. نتایج دسته‌بندی گویه‌های عملکرد زمینه‌ای در دو عامل

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

گویه‌ها	کار گروهی و ازخودگذشتگی شغلی	اخلاق حرفه‌ای
توجه عمیق دهیار به جزئیات مهم	۰/۸۵۸	۰/۲۷۷
ابتکار عمل از سوی دهیار در حل مسائل کاری	۰/۸۲۸	۰/۲۵۲
ارائه پیشنهاد توسط دهیار در راستای تکمیل وظایف دهیاران در سایر روستاها	۰/۸۲۸	۰/۲۳۵
قبول مسئولیت‌هایی فراتر از وظایف معمول توسط دهیار برای کمک به اهالی	۰/۸۱۵	۰/۳۷۳
پیشنهاد همیاری توسط دهیار به مردم روستا	۰/۸۰۰	۰/۳۱۶
اصرار دهیار در انجام دادن وظایف خود	۰/۷۴۹	۰/۳۵۱
پرهیز دهیار از فعالیت‌های یکنواخت و کنکاش بهترین راه ح‌ها برای انجام امور	۰/۷۲۸	۰/۵۰۷
انجام تکالیف کاری پیچیده توسط دهیار با اشتیاق کامل	۰/۶۸۱	۰/۵۴۶
انضباط کاری دهیار در حین انجام وظیفه	۰/۶۵۳	۰/۵۳۳
همکاری دهیار با دیگران	۰/۶۵۲	۰/۵۱۹
رعایت ادب و نزاکت دهیار در محیط روستا	۰/۱۹۹	۰/۸۸۱
ارائه رفتار شایسته از سوی دهیار در محیط روستا	۰/۲۷۵	۰/۸۵۹
پشتیبانی دهیار از تصمیم‌های بخشداری و سایر ارگان‌های دولتی	۰/۳۳۸	۰/۷۵۶
پیروی دهیار از روش‌های مناسب و خودداری از روش‌های غیرمتعارف	۰/۵۰۳	۰/۶۴۰
تبعیت دهیار از دستورالعمل‌ها در هر شرایط	۰/۵۳۶	۰/۶۱۶

جدول ۸. وضعیت ابعاد عملکرد وظیفه‌ای دهیاران

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

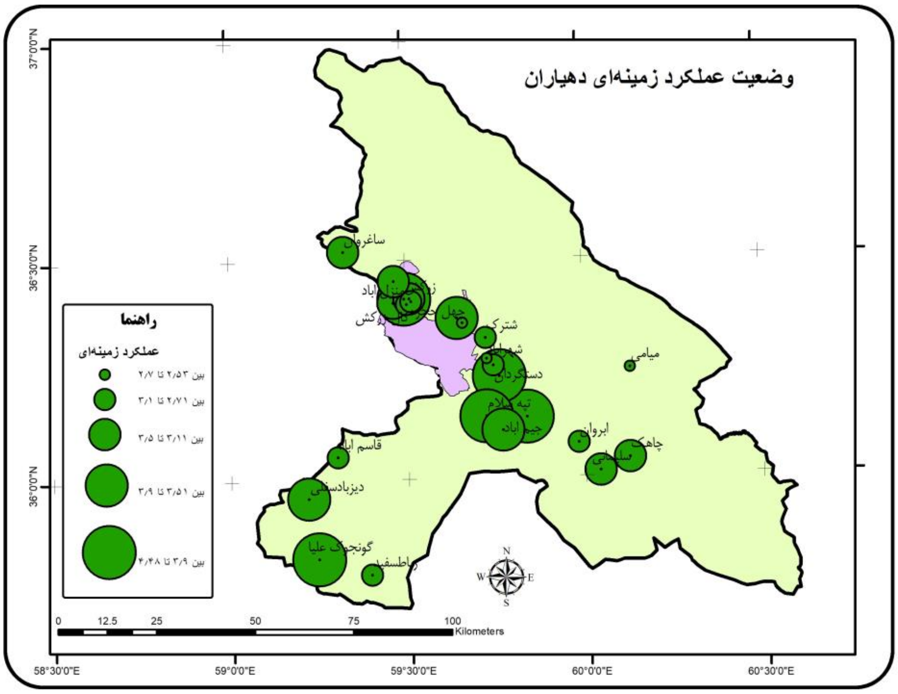
بعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	درجه آزادی	p-مقدار	نتیجه
کار گروهی و ازخودگذشتگی شغلی	۲۷۷	۳/۲۶	۱/۰۲	۴/۱۸۰	۲۷۶	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط
اخلاق حرفه‌ای	۲۷۷	۳/۷۵	۰/۸۵	۱۴/۷۰۵	۲۷۶	۰/۰۰۰	بیشتر از متوسط

جدول ۹. تحلیل فضایی ابعاد عملکرد زمینه‌ای در روستاهای موردمطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

روستا	کار گروهی و ازخودگذشتگی شغلی	اخلاق حرفه‌ای	عملکرد زمینه‌ای	رتبه‌بندی با مدل آراس		
				Si	Ki	رتبه
آبروان	۲/۷۱	۳/۵۱	۲/۹۸	۰/۰۳۶	۰/۶۵۷	۱۹
امیرآباد	۲/٦۸	۳/۲۳	۲/۸۷	۰/۰۳۵	۰/٦۳٤	۲۰
تپه سلام	٤/۰٦	٤/۳۲	٤/۱٤	۰/۰۵۱	۰/۹۲۵	۵
تنگل شور علیا	٤/۳۸	٤/٦۸	٤/٤۸	۰/۰۵۵	۱/۰۰	۲
جیم آباد	۳/۷٤	٤/۱۷	۳/۸۸	۰/۰٤۷	۰/۸٦٤	٦
چاهک	۳/۱۸	٤/۰۵	۳/٤۷	۰/۰٤۲	۰/۷٦٦	۹
چهل حجره	۳/۱۹	۳/٦۸	۳/۳٦	۰/۰٤۱	۰/۸٤۵	۱۲
دستگردان	۲/۸	۳/٤۸	۳/۰۳	۰/۰۳۷	۰/٦٦۹	۱۷
دیزباد	۳/٦٤	٤/۰۵	۳/۷۸	۰/۰٤٦	۰/۸٤۱	۷
رباط سفید	۲/۷۱	۳/۸٤	۳/۰۹	۰/۰۳۷	۰/٦۷۷	۱٦
زرکش	٤/۱	٤/۳۹	٤/۲۰	۰/۰۵۱	۰/۹۳٦	٤
ساغروان	۲/۹۱	۳/۵۰	۳/۱۱	۰/۰۳۸	۰/٦۸۸	۱٤
سالارآباد	٤/۵۱	٤/۳۵	٤/٤٦	۰/۰۵۵	۱/۰۰	۱
سلیمانی	۳/۱٤	٤/۰٦	۳/٤۵	۰/۰٤۲	۰/۷٦۰	۱۰
شترک	۲/٦۳	۳/۳۵	۲/۸۷	۰/۰۳۵	۰/٦۳٤	۲۱
شهرآباد	۲/٦۲	۲/۸٦	۲/۷۰	۰/۰۳۳	۰/٦۰۲	۲۲
قاسم‌آباد	۲/۸۲	۳/٦۵	۳/۱۰	۰/۰۳۸	۰/٦۸۳	۱۵
کال زرکش	۲/۸۷	۳/۲٦	۳/۰۰	۰/۰۳۷	۰/٦٦۷	۱۸
کلاته میرزاجان	۳/۰۹	۳/۸۳	۳/۳۳	۰/۰٤۱	۰/۷۳۸	۱۳
گرجی سفلی	۲/٤۱	۲/۷۸	۲/۵۳	۰/۰۳۱	۰/۵٦۳	۲٤
گرجی علیا	۳/٦۱	٤/۰۲	۳/۷٤	۰/۰٤٦	۰/۸۳٤	۸
گونجوک علیا	۳/۳٦	٤/٤۸	٤/٤۰	۰/۰۵٤	۰/۹۸٤	۳
منزل‌آباد	۳/۲٦	۳/٦۲	۳/۳۸	۰/۰٤۱	۰/۷۵۲	۱۱
میامی	۲/۳۲	۳/۳۵	۲/٦۷	۰/۰۳۲	۰/۵۸٤	۲۳
کل	۳/۲٦	۳/۷۵	۳/٤۲	–	–	–

همان‌طورکه مشاهده می‌شود، درمجموع، دهیاران در بعد اخلاق حرفه‌ای نمرات بیشتری در مقایسه با بعد کار گروهی و ازخودگذشتگی شغلی کسب کرده‌اند. با توجه به میانگین ابعاد عملکرد زمینه‌ای از دیدگاه روستاییان، کارشناسان و شورای اسلامی روستاها، دهیار روستای تنگل شور علیا و سالارآباد با ٤/٤٨ و ٤/٤٦ دارای بالاترین سطح عملکرد زمینه‌ای و دهیار روستای گرجی سفلی با ۲/۵۳ دارای پایین‌ترین سطح عملکرد زمینه‌ای شناخته شده‌اند. نتایج مدل تصمیم‌گیری چندمعیاره آراس که اوزان ابعاد براساس آنتروپی شانون به دست آمده است، نیز تأیید می‌کند که روستای سالارآباد دارای رتبه ۱، پس از آن روستاهای تنگل شورعلیا و گونجوک علیا دارای رتبه‌های ۲ و ۳ و از سوی دیگر، روستاهای میامی و گرجی سفلی دارای رتبه‌های ۲۳ و ٢٤ هستند.



شکل ٤. وضعیت عملکرد زمینه‌ای دهیاران در روستاهای موردمطالعه

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

۵. ٤. بررسی اثرگذاری ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه موردمطالعه

پس از ارزیابی مدل اندازه‌گیری تحقیق و تبیین مؤلفه‌ها، لازم است سازگاری درونی و نیز اعتبار مدل سنجش شود؛ بنابراین در الگوسازی معادلات ساختاری از پایایی سازه و واریانس استخراج‌شده استفاده می‌شود. در ادامه، سازگاری درونی مدل و اعتبار مدل بر این اساس سنجیده شده است. سازگاری درونی یا پایایی سازه این امکان را فراهم می‌کند تا سازگاری درونی شاخص‌هایی که یک مفهوم را می‌سنجند، بررسی شود؛ به عبارت دیگر، پایایی سازه نشان می‌دهد، متغیرهای مشاهده‌شده (شاخص‌ها) با چه دقتی متغیر پنهان (مکنون) را می‌سنجند. برای اندازه‌گیری پایایی مدل در نرم‌افزار PLS از شاخص پایایی ترکیبی[1] استفاده می‌شود. مقدار شاخص پایایی ترکیبی باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقدار ضریب پایایی ترکیبی در جدول ۱۰ نشان داده شده است و ملاحظه می‌شود که این ضرایب پایایی ترکیبی قابل‌قبول هستند و سازگاری درونی مدل تأیید می‌شود.

جدول ۱۰. نتایج پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان پژوهش

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

سطح	متغیر پنهان	پایایی ترکیبی
مرتبه اول	فراشناختی	۰/۸٤۹٤
	انگیزشی	۰/٦٦٥۲
	شناختی	۰/۸۲۱۵
	رفتاری	۰/۸۳۵۷
	زمینه‌ای ۱	۰/۹٦٤۷
	زمینه‌ای ۲	۰/۹۲٤۱
مرتبه دوم	عملکرد زمینه‌ای	۰/۹٤۲۸

برای بررسی اعتبار (روایی) مدل‌های اندازه گیری از دو روش اعتبار همگرا و اعتبار واگرا (افتراقی) استفاده می‌شود:. اعتبار همگرا یعنی مجموعه شاخص‌ها، سازه اصلی را تبیین می‌کنند. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج‌شده (AVE) را به‌عنوان

1. *Composite reliability*

معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد می‌کنند. حداقل AVE معادل ۰/۵ بیانگر اعتبار همگرای کافی است؛ یعنی یک متغیر مکنون می‌تواند به‌طور میانگین بیش از نیمی از پراکندگی شاخص‌هایش را تبیین کند (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۱٦۲). مقادیر AVE سازه‌های مدل در جدول ۱۱ درج شده است. همان‌طورکه ملاحظه می‌شود، میزان اعتبار همگرای تمامی‌متغیرهای پنهان بیشتر از ۰/۵ است و اعتبار همگرای مدل اندازه گیری تأیید می‌شود.

معیار فورنل و لارکر این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱، ص. ۱٦۳) یا می‌تواند برای این آزمون، جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون مقایسه شود که باید جذر AVE برای هر متغیر مکنون از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر باشد. اعداد روی قطر اصلی، جذر AVE برای هر سازه را نشان می‌دهند. همان‌گونه که در جدول ۱۲ مشاهده می‌شود، در بررسی تمام متغیرها جذر AVE هر متغیر از مقدار همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است؛ بنابراین می‌توان گفت روایی واگرای مدل اندازه گیری تأیید می‌شود.

جدول ۱۱. نتایج متوسط واریانس استخراج‌شده متغیرهای پنهان پژوهش

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

سطح	متغیر پنهان	AVE
مرتبه اول	فراشناختی	۰/۵۹۵۸
	انگیزشی	۰/۵۱۱٤
	شناختی	۰/۷۰٥٤
	رفتاری	۰/٥۸٥۹
	زمینه‌ای ۱	۰/۷۳۲۱
	زمینه‌ای ۲	۰/۷۰۸۹
مرتبه دوم	عملکرد زمینه‌ای	۰/۸۹۱۸

جدول ۱۲. همبستگی سازه‌ها و جذر AVE

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

شرح	فراشناختی	انگیزشی	شناختی	رفتاری	عملکرد زمینه‌ای	جذر AVE
فراشناختی	۰/۷۷۲					۰/۷۷۲
انگیزشی	۰/۲۵۸	۰/۷۱٦				۰/۷۱٦
شناختی	۰/٤۱۹	۰/۲۳۸	۰/۸٤۲			۰/۸٤۲
رفتاری	-۰/۰۱٤	-۰/۱۲٤	-۰/۱۳۲	۰/۷٦۳		۰/۷٦۳
عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۲۵	۰/۱٤۷	۰/۱۹۵	-۰/۲٦۱	۰/۹٤٤	۰/۹٤٤

پس از تحلیل و بررسی مدل اندازه‌گیری، در این قسمت به بررسی مدل ساختاری پرداخته می‌شود. درواقع، مرحله دوم در رویه هالاند بهره‌گیری از تحلیل مسیر، ضریب تعیین و شاخص‌های برازندگی مدل است. در تحلیل مسیر، روابط بین متغیرها در یک جهت جریان می‌یابند و به‌عنوان مسیرهای متمایز در نظر گرفته می‌شوند. مفاهیم تحلیل مسیر در بهترین صورت از طریق ویژگی عمده آ یعنی نمودار مسیر تبیین می‌شوند که پیوندهای علّی احتمالی بین متغیرها را آشکار می‌کند (هومن، ۱۳۸۷). به‌منظور ارزیابی مدل ساختاری (درونی) از معیارهای اساسی ضریب تعیین و ارزیابی ضرایب مسیر استفاده می‌شود که در ادامه به‌تفکیک مراحل موردبررسی این معیارها گزارش می‌شود.

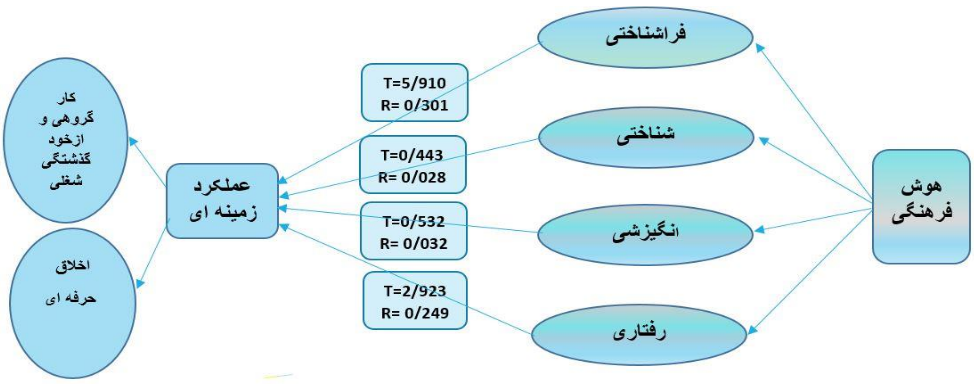
ضریب تعیین در مقایسه با ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر مستقل را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای مستقل است. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای برابر با ۰/۱۷۲۹ است که این عدد بیان می‌کند، ۱۷/۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل درنظر گرفته نشده‌اند. تنها شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی، شاخص GOF است. برای این شاخص، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳٦ به‌عنوان مقادیر ضعیف،

متوسط و قوی معرفی شده است (داوری، ۱۳۹۳، ص. ۱۵۳). این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی[1] محاسبه می‌شود.

محاسبه این شاخص به کمک جدول زیر انجام می‌شود. در محاسبه میانگین Communality نباید مقادیر اشتراکی متغیر پنهان مرتبه دوم را در محاسبه دخیل کرد، اما برای محاسبه میانگین R^2، باید تمامی‌مقادیر R^2های متغیرهای پنهان مرتبه‌های اول و دوم مدنظر قرار گرفته شده و مقادیر میانگین آن‌ها محاسبه شود؛ بنابراین مقدار نیکویی برازش در این مطالعه برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\overline{\text{Communality}} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.658 \times 0.1729} = 0.3373$$

با توجه به مقدار شاخص GOF می‌توان گفت که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.



شکل ۵. مدل تأثیر ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای همراه با آماره t و ضرایب مسیر (کل داده‌ها)

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

همچنین در جدول ۱۳ معناداری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به‌عنوان آماره آزمون بررسی شده است.

1. Communality

جدول ١٣. نتایج مدل ساختاری تحقیق

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ١٣٩٩

مسیر	ضریب مسیر استانداردشده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
بعد فراشناختی← عملکرد زمینه‌ای	٠/٣٠١	٠/٠٥١	٥/٩١٠	معنادار
بعد انگیزشی← عملکرد زمینه‌ای	٠/٠٣٢	٠/٠٦٠	٠/٥٣٢	غیرمعنادار
بعد شناختی← عملکرد زمینه‌ای	٠/٠٢٨	٠/٠٦٤	٠/٤٤٣	غیرمعنادار
بعد رفتاری← عملکرد زمینه‌ای	٠/٢٤٩	٠/٠٨٥	٢/٩٢٣	معنادار

قاعده کلی تصمیم‌گیری مدل‌های ساختاری براساس مقادیر t چنین است که اگر مقدار قدر مطلق مقادیر t برای ضریبی بیشتر از ١/٩٦ باشد، آن ضریب در سطح اطمینان ٩٥ درصد معنادار است؛ بر این اساس، در جدول ١٣، دو مسیر معنادار است. نتایج آزمون نشان می‌ده،د بین ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی دهیاران و عملکرد زمینه‌ای آنان ارتباط مثبت و معنادار در منطقه موردمطالعه وجود دارد. بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ٥/٩١ بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه موردمطالعه داشته و بعد از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ٢/٩٢٣ بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثر بوده است. در این مطالعه بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران رابطه‌ای مشاهده نشد.

٥. ٤. ١. بررسی اثرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد دهیاران از دیدگاه کارشناسان و شوراهای اسلامی روستا

به‌منظور بررسی سازگاری درونی مدل از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد و برای بررسی اعتبار همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده بهره گرفته شد. نتایج در جدول ١٤ ارائه می‌شود.

جدول ١٤. بررسی سازگاری درونی مدل و اعتبار همگرا در گروه کارشناسان و شورا

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

متغیرهای مدل	AVE	پایایی ترکیبی
بعد فراشناختی	۰/۵۹٤٥	۰/۸٤۷٥
بعد انگیزشی	۰/٤٩٥٥	۰/٤۷۹۱
بعد شناختی	۰/۷٤٩۷	۰/۸٥٥۸
بعد رفتاری	۰/٥۹۱۷	۰/۸۳۸٦
عملکرد زمینه‌ای	۰/۸٥۱٦	۰/۹۱۹۸

بررسی اعتبار واگرا (معیار فورنل-لارکر): این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

ضریب تعیین در مقایسه با ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر مستقل را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای مستقل است. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین کارشناسان و شورا برابر با ۰/۱٦۸۸ است که بیان می‌کند، ١٦/۸۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

جدول ١٥. همبستگی سازه‌ها و جذر AVE در گروه کارشناسان و شورا

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

شرح	فراشناختی	انگیزشی	شناختی	رفتاری	عملکرد زمینه‌ای	جذر AVE
فراشناختی	۰/۷۷۱					۰/۷۷۱
انگیزشی	۰/۲۷٦	۰/۷۰٤				۰/۷۰٤
شناختی	۰/٤۲۲	۰/٤۰۸	۰/۸٦٦			۰/۸٦٦
رفتاری	-۰/۰۲۸	۰/۰۱٥	-۰/۱۳۰	۰/۷٦۹		۰/۷٦۹
عملکرد زمینه‌ای	۰/۱٤۳	۰/۲٦۳	۰/۳۱٦	-۰/۲٤٦	۰/۹۲۳	۰/۹۲۳

مقدار نیکویی برازش در گروه کارشناسان و شورا برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\overline{\text{Communality}} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.6566 \times 0.1688} = 0.3329$$

همچنین در جدول ۱٦ معناداری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به‌عنوان آماره آزمون بررسی شده است.

جدول ۱٦. نتایج مدل ساختاری تحقیق در گروه کارشناسان و شورا

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

مسیر	ضریب مسیر استاندارد شده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
بعد فراشناختی ⟵ عملکرد زمینه‌ای	−۰/۰۰٤	۰/۱۸۹	۰/۰۱۹	غیرمعنادار
بعد انگیزشی ⟵ عملکرد زمینه‌ای	۰/۱۸۰	۰/۱۸۷	۰/۹٦٤	غیرمعنادار
بعد شناختی ⟵ عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۱۵	۰/۱٦٤	۱/۳۱۲	غیرمعنادار
بعد رفتاری ⟵ عملکرد زمینه‌ای	−۰/۲۲۰	۰/۱۵۱	۱/٤۵۸	غیرمعنادار

قاعده کلی تصمیم‌گیری مدل‌های ساختاری براساس مقادیر t چنین است که اگر مقدار قدر مطلق مقادیر t برای ضریبی بیشتر از ۱/۹٦ باشد، آن ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بر این اساس، هیچ‌کدام از مسیرهای جدول ۱٦، معنادار نیستند. ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین کارشناسان و شورا برابر با ۰/۱٦۸۸ است که بیان می‌کند، ۱٦/۸۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. نتایج مدل ساختاری در گروه کارشناسان و شورا نشان می‌دهد که بین هیچ کدام از ابعاد هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای رابطه‌ای وجود ندارد.

۵. ٤. ۲. بررسی اثرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد دهیاران از دیدگاه روستاییان

به‌منظور بررسی سازگاری درونی (اعتبار همگرا) مدل از شاخص پایایی ترکیبی استفاده شد و برای بررسی اعتبار همگرا از شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده کمک گرفته شد. نتایج در جدول ۱۷ ارائه می‌شود.

جدول ۱۷. بررسی سازگاری درونی مدل و اعتبار همگرا در گروه مردم

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

متغیرهای مدل	AVE	پایایی ترکیبی
بعد فراشناختی	۰/۵۹۵۳	۰/۸٤۹۷
بعد انگیزشی	۰/۵۰۸۳	۰/٦۷٤
بعد شناختی	۰/٦۸۲۲	۰/۸۰۲۲
بعد رفتاری	۰/۵۷٤۸	۰/۸۲۷۹
عملکرد زمینه‌ای	۰/۸۹۳۵	۰/۹٤۳۷

بررسی اعتبار واگرا (معیار فورنل-لارکر): این معیار ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با شاخص‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری در بین شاخص‌های خودش داشته باشد. از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد (عادل آذر و همکاران، ۱۳۹۱).

جدول ۱۸. همبستگی سازه‌ها و جذر AVE در گروه مردم

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

شرح	فراشناختی	انگیزشی	شناختی	رفتاری	عملکرد زمینه‌ای	جذر AVE
فراشناختی	۰/۷۷۲					۰/۷۷۲
انگیزشی	۰/۲٤٦	۰/۷۱۳				۰/۷۱۳
شناختی	۰/٤۱۳	۰/۱۸۰	۰/۸۲٦			۰/۸۲٦
رفتاری	−۰/۰۱۵	۰/۱۵۸-	−۰/۱٤۸	۰/۷۵۸		۰/۷۵۸
عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۸۰	۰/۱٤۸	۰/۱۹۵	−۰/۲۸۳	۰/۹٤۵	۰/۹٤۵

ضریب تعیین در مقایسه با ضریب همبستگی معیار گویاتری است. ضریب تعیین مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر مستقل را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات متغیر وابسته به‌وسیله متغیرهای مستقل است. با توجه به شکل ۲، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین مردم برابر با ۰/۲۲۱ است که بیان می‌کند، ۲۲/۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است.

مقدار نیکویی برازش در گروه مردم برابر است با:

$$GOF = \sqrt{\overline{\text{Communality}} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.6508 \times 0.2209} = 0.3791$$

همچنین در جدول ۱۹ معناداری مسیرهای بین متغیرهای پنهان از نظر آماری توسط مقادیر t به‌عنوان آماره آزمون بررسی شده است.

جدول ۱۹. نتایج مدل ساختاری تحقیق در گروه مردم

مأخذ: یافته‌های پژوهش، ۱۳۹۹

مسیر	ضریب مسیر استانداردشده	انحراف معیار	آماره t	نتیجه
بعد فراشناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۳۷۳۳	۰/۰۶۰۷	٦/۱۵۱٤	معنادار
بعد انگیزشی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۱۳۵	۰/۰٦۷	۰/۲۰۱٤	غیرمعنادار
بعد شناختی ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۰۰۲۹	۰/۰۷۸۷	۰/۰۳٦۸	غیرمعنادار
بعد رفتاری ← عملکرد زمینه‌ای	۰/۲۷۵۱	۰/۰۸۱۹	۳/۳٦	معنادار

قاعده کلی تصمیم‌گیری مدل‌های ساختاری براساس مقادیر t چنین است که اگر مقدار قدر مطلق مقادیر t برای ضریبی بیشتر از ۱/۹٦ باشد، آن ضریب در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ بر این اساس، دو مسیر در جدول ۱۹، معنادار است. نتایج مدل ساختاری در گروه مردم نشان می‌دهد، بین ابعاد استراتژی و رفتار هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. از نظر مردم بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۰/۳۷۳۳، قوی‌ترین ارتباط را با عملکرد زمینه‌ای دهیاران دارد و بعد از آن، بعد رفتاری

هوش فرهنگی با ضریب ۰/۲۷۵۱ با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط دارد. بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران در پژوهش حاضر رابطه‌ای مشاهده نشد.

٦. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج پژوهش نشان می‌دهد، بیشتر دهیاران از هوش فرهنگی نسبتاً مطلوبی (کمی بیشتر از متوسط) برخوردارند. همچنین سطح عملکرد زمینه‌ای بیشتر دهیاران توسط مردم، کارشناسان و شوراها به‌طور میانگین بیشتر از متوسط ارزیابی شد که در این بین شوراها بیشترین و مردم کمترین امتیاز را به عملکرد زمینه‌ای دهیاران داده‌اند.

مرور کلی مراحل تحقیق برای پاسخ به سؤال اصلی درباره بررسی اثرگذاری هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه موردمطالعه با توجه به دیدگاه همه پاسخگویان شامل کارشناسان، شوراهای اسلامی روستا و روستاییان نشان می‌دهد، درمجموع رابطه مثبت و مستقیمی بین ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی دهیاران و عملکرد زمینه‌ای آنان وجود دارد. نتایج حاصل از دیدگاه همه پاسخگویان، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای را به میزان ۰/۱۷۲۹ نشان می‌دهد که بیان می‌کند، ۱۷/۲۹ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای دهیاران تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی آنان است. به‌علاوه رابطه‌ای دوسویه و مستقیم میان دو متغیر ذکرشده مشاهده می‌شود که در صورت افزایش یا کاهش سطح هریک از متغیرها شاهد سیر صعودی یا نزولی متغیر دیگر خواهیم بود؛ بنابراین می‌توان گفت، هر اندازه هوش فرهنگی دهیار در ابعاد فراشناختی و رفتاری بیشتر باشد، به همان نسبت شاهد افزایش عملکرد زمینه‌ای او در امر مدیریت روستایی خواهیم بود و برعکس. این نتایج با یافته‌های مطالعات حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۳)، اسلام‌پور (۱۳۹۱)، امیری و همکاران (۲۰۱۰) و عزیزپور و همکاران (۲۰۱۳) همسوست. دیدگاه همه پاسخگویان در بررسی تأثیر ابعاد هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران نشان می‌دهد، بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۵/۹۱ بیشترین تأثیر مثبت و معنادار را بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه موردمطالعه داشته است و پس از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ۲/۹۲۳ بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثر بوده است. در

این مطالعه بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران رابطه‌ای مشاهده نشد.

براساس نتایج حاصل از دیدگاه کارشناسان و شوراهای اسلامی روستا، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در بین کارشناسان و شورا ۰/۱٦۸۸ است که بیان می‌کند، ۱٦/۸۸ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای دهیاران تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی آنان است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. این ضریب در مقایسه با ضریب تعیین حاصل از دیدگاه کل پاسخگویان ۰/٤ درصد کاهش را نشان می‌دهد. نتایج مدل ساختاری در گروه کارشناسان و شوراها نشان می‌دهد، بین هیچ‌کدام از ابعاد هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای رابطه‌ای وجود ندارد. در بررسی نتایج حاصل از دیدگاه روستاییان، ضریب تعیین عملکرد زمینه‌ای در گروه روستاییان ۰/۲۲۱ است که بیان می‌کند، ۲۲/۱ درصد از تغییرات متغیر عملکرد زمینه‌ای تحت‌تأثیر ابعاد هوش فرهنگی است و بقیه عواملی هستند که در مدل در نظر گرفته نشده است. این ضریب در مقایسه با ضریب تعیین حاصل از دیدگاه کل پاسخگویان با حدود ۵ درصد افزایش به‌طور قوی‌تری تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران را تأیید می‌کند. نتایج مدل ساختاری در گروه روستاییان نشان می‌دهد، بین ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. از نظر مردم، بعد فراشناختی هوش فرهنگی با ضریب ۰/۳۷۳۳ قوی‌ترین ارتباط را با عملکرد زمینه‌ای دهیاران دارد و بعد از آن، بعد رفتاری هوش فرهنگی با ضریب ۰/۲۷۵۱ با عملکرد زمینه‌ای دهیاران ارتباط دارد؛ زیرا از نظر مردم، کاربرد دانش فرهنگی و توانایی استفاده از آن توسط دهیار، رفتار متناسب با موقعیت‌های فرهنگی و کنار آمدن دهیار با فشارهای فرهنگی بر میزان و کیفیت عملکرد زمینه‌ای او مؤثرند. بین ابعاد شناختی و انگیزشی هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران در پژوهش حاضر رابطه‌ای مشاهده نشد.

بررسی میانگین هوش فرهنگی و عملکرد زمینه‌ای دهیاران در منطقه موردمطالعه نشان می‌دهد، دهیار روستای کال زرکش با میانگین ٤/۲۹ دارای بیشترین هوش فرهنگی و دهیار روستای شهرآباد با ۲/۷۹ دارای کمترین هوش فرهنگی هستند. این امر به‌دلیل تفاوت‌های فردی دهیاران از لحاظ میزان تحصیلات، میزان آشنایی با سایر فرهنگ‌ها و انعطاف فکری و

رفتاری آنان است؛ به‌طوری‌که طبق یافته‌های تحقیق، میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی‌ارشد به‌طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کارشناسی بوده و میانگین رفتار هوش فرهنگی دهیاران با تحصیلات کارشناسی به‌طور معناداری بیشتر از دهیاران با تحصیلات کاردانی و دیپلم است. دهیار روستای کال زرکش در میان ۲٤ دهیار موردمطالعه، در عملکرد زمینه‌ای رتبه ۱۸ و دهیار روستای شهرآباد رتبه ۲۲ را کسب کرده‌اند؛ به‌طوری‌که می‌توان گفت دهیار روستای کال زرکش با داشتن هوش فرهنگی بیشتر، از نظر عملکرد زمینه‌ای نیز در جایگاه بهتری در مقایسه با دهیار روستای شهرآباد قرار دارد؛ بنابراین وجود رابطه‌ای دو سویه و مستقیم میان دو متغیر ذکرشده تأیید می‌شود؛ البته علاوه‌بر هوش فرهنگی، عوامل دیگری بر عملکرد زمینه‌ای دهیاران مؤثرند که در تحقیق حاضر به آن پرداخته نشده است؛ این در حالی است که دهیاران روستاهای سالارآباد و تنگل شور علیا با میانگین ٤/٤٨ و ٤/٤٦ بالاترین سطح عملکرد زمینه‌ای با رتبه‌های ۱ و ۲ را کسب کرده‌اند و دهیار روستای گرجی سفلی با میانگین ۲/۵۳ پایین‌ترین سطح عملکرد زمینه‌ای با رتبه ۲٤ به دست آورده است. بالابودن سطح عملکرد زمینه‌ای دهیاران سالارآباد و تنگل شور علیا به این دلیل است که آن‌ها خود را وقف این شغل کرده‌اند و ازخودگذشتگی شغلی بیشتری نشان داده‌اند، اخلاق حرفه‌ای را تا حد امکان رعایت کرده‌اند، خود را به پاسخ‌گویی به مردم متعهد دانسته‌اند و برای برآوردن خواسته‌های به حق آن‌ها تلاش بیشتری کرده‌اند. آن‌ها نقش فعال‌تری در رسیدگی به امور مدیریت روستایی داشته‌اند و با به‌کارگیری دانش فرهنگی خود، رفتار متناسب با موقعیت‌های فرهنگی مختلف و کنار آمدن با فشارهای فرهنگی به ایجاد و بهبود ارتباطات در روستا و آسودگی مردم کمک کرده‌اند و علاوه‌بر مردم تعامل مناسبی با اعضای شورای اسلامی روستا و بخشداری برقرار کرده‌اند.

در تحقیق حاضر هوش فرهنگی همهٔ دهیاران بیشتر از حد متوسط است، اما درمجموع می‌توان گفت، دهیارانی که در مقایسه با دیگران نمره هوش فرهنگی بیشتری را کسب کرده‌اند، توانسته‌اند با رفتارهای خودنظم‌ده در پیگیری وظایف، سخت‌کوشی و تسهیل بین فردی عملکرد زمینه‌ای سطح بالاتری را نیز از خود نشان دهند.

به‌طورکلی، با توجه به اهمیت و تأثیرگذاری ابعاد فراشناختی و رفتاری هوش فرهنگی بر ابعاد عملکرد زمینه‌ای دهیاران، می‌توان نتیجه گرفت که هرگونه تلاشی برای تقویت هوش فرهنگی در بین دهیاران شهرستان مشهد، می‌تواند به بهبود عملکرد زمینه‌ای آنان منجر شود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود، در برنامه‌های مربوط به تقویت هوش فرهنگی با برگزاری کارگاه‌های عملی توسط نهادهای دست‌اندرکار ازجمله بخشداری‌ها، تأکید بیشتری بر این مؤلفه‌ها شود که به جنبه‌های عملی هوش فرهنگی یعنی استفاده دهیاران از دانش فرهنگی خود در تعامل با روستاییانی با پیشینه فرهنگی مختلف، تعدیل و ارزیابی صحت و سقم آن، توانایی کنار آمدن با فشارهای ناشی از برخورد با فرهنگ‌های جدید، توانایی تغییر برخورد کلامی، غیرکلامی و سرعت صحبت کردن در تعاملات فرهنگی خاص و... مربوط است. حتی می‌توان از این معیار برای تصمیم‌گیری درمورد انتخاب و انتصاب دهیاران و تعیین نوع آموزش‌های لازم برای آن‌ها بهره‌مند شد که بر ارتقای کارایی آن‌ها مؤثر خواهد بود. همچنین بهتر است نظام جامع جبران خدمات، مبتنی بر پرداخت براساس عملکرد و کارایی افراد در قالب سیستم حقوق و مزایا طراحی و اجرا شود؛ البته باید درمورد معیارها و شاخص‌های پرداخت حقوق اطلاع‌رسانی‌های لازم انجام شود.

کتابنامه

۱. استانداری خراسان رضوی. (۱۳۹٦). *آخرین وضعیت تقسیمات کشوری شهرستان مشهد*. مشهد: استانداری خراسان رضوی.

۲. اسلام پور، ح. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان بهزیستی مازندران* (پایان نامه منتشرنشده کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی). دانشگاه پیام نور مرکز غرب تهران، ایران.

۳. آذر، ع.، غلامزاده، ر.، و قنواتی، م. (۱۳۹۱). *مدلسازی مسیری ساختاری در مدیریت، کاربرد نرم افزار Smart PLS* . تهران: انتشارات نگاه دانش.

٤. بای، م. (۱۳۹۱). *نقش مدیریت روستایی در توسعه با تاکید بر نقش دهیاری‌ها (نمونه موردی: بخش مرکزی شهرستان رامیان)* (پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد رشته جغرافیا و برنامه ریزی روستایی). دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

۵. حقیقتیان، م.، صادق، س.، و شاه چراغی، ف. (۱۳۹۳). بررسی تـأثیر هـوش فرهنگـی بـر عملکـرد شغلی کارکنان سازمان بهزیستی (موردمطالعه: کارکنـان بهزیسـتی شـهر اصـفهان). *جامعـه شناسـی کاربردی*، (٥٦)،٧٢-٥٩.

٦. خیری، ب.، نائیجی، م. ج.، و عباسعلی‌زاده، م. (۱۳۸۸). هوش فرهنگی و رابطه آن با ویژگـی‌هـای کارآفرینانه مدیران سازمانهای غیر دولتی در ایران. *مجله مدیریت بازاریابی*، ۲ (۷)، ۱۱۳-۹۹.

۷. داوری، ع.، و رضـازاده، آ. (۱۳۹۳). *مدلسـازی معـادلات سـاختاری بـا نـرم افـزار PLS*. تهـران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

۸. رحیم نیا، ف.، مرتضوی، س.، و دلارام، ط. (۱۳۸۸). بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکـرد وظیفه‌ای مدیران (موردمطالعه شعب بانک اقتصاد نوین استان تهران). *مجله مـدیریت فـردا*، ٦ (٢٢)، ٧٨-٦٧.

۹. رکن‌الدین افتخاری، ع. (۱۳۸۹). *مدیریت توسعه روستایی (بنیان‌های نظری)*. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.

۱۰. صیدایی، س. ا. (۱۳۸۸). *مدیریت روستایی در ایران* (چاپ دوم). تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

۱۱. علائی، س. (۱۳۹۲). مدیریت دانش هوش فرهنگی در تعامل با فرهنگ‌های ملی، قومی و سازمانی. *مهندسی فرهنگی*، (۷۵)، ۱۱۰-۹۲.

۱۲. قره‌باغی، ن. (۱۳۹۱). *بررسی نقش واسط هوش هیجانی مدیران در تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر عملکرد زمینه‌ای کارکنان (موردمطالعه: مدارس دخترانه نـواحی ٦ و۷ سـازمان آمـوزش و پـرورش مشهدمقدس)* (پایان نامه منتشرنشده کارشناسی‌ارشد رشته مدیریت بازرگـانی). دانشـگاه فردوسـی مشهد، ایران.

۱۳. کریمی گـوغری، ح.، سـاداتی، س. ا.، رضـوانفر، ا.، و حجـازی، ی. (۱۳۹۱). تحلیـل اثـر عـدالت سازمانی بر عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای کارشناسان ترویج کشاورزی. *نشریه علمی علوم تـرویج و آموزش کشاورزی*، ۸(۲)، ۳۳-۱۹.

١٤. کلنی، س. د.، نامـداری، ک.، و عریضـی، ح.ر. (۱۳۹۲). رابطـه بـین توانمنـدی‌هـای شخصـیتی بـا عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی*، ٤(١٤)، ٩٧-٧٥.

۱۵. محمدخانی، ک.، و جراحی، م. (۱۳۹۳). نقش هـوش‌هـای فرهنگـی و عـاطفی در بهبـود عملکـرد کارکنان (موردمطالعه: مرکز ملی مطالعات جهانی شدن). *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشـگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر*، (٢٦)، ۲۳۰-۲۰۱.

۱٦. مرادی، ع.، کاوسی، ا.، و قیومی، ع. (۱۳۹٤). طراحی الگوی هم افزایی فرهنگی در ایـران. *فصـلنامه مطالعات راهبردی جهانی‌شدن*، (۱۸)، ۲۲۵-۲۷۱.
۱۷. میردار، ف.، پناهی، م.، و عسگری، ف. (۱۳۹۵). پـایش عملکـرد اسـتعدادیابی فـروش بـا اسـتفاده از تکنیک سلسله مراتبی فازی و ارزیـابی مجمـوع نسـبت‌هـا ARAS (موردمطالعـه: صـنعت پوشـاک ورزشی). *فصلنامه اختصاصی تبلیغات و بازاریابی*، (٤)، ۱۱۱-۹٦.
۱۸. نائیجی، م. ج.، و عباسعلی زاده، م. (۱۳۸٦). هوش فرهنگی سازگاری با ناهمگون‌ها. *ماهنامه تـدبیر*، (۱۸۱)، ۲۳-۲۰.
۱۹. هادی‌زاده مقدم، ا.، رامین‌مهر، ح.، و حسینی، س. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی با گـرایش کارآفرینانه (مطالعه موردی: سازمان‌های وابسته به شـرکت نفـت). *توسـعه کـارآفرینی*، (٤)، ۱٦۲-۱۳۹.
۲۰. هومن، ح. ع. (۱۳۸۷). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نـرم افـزار لیـزرل*. تهـران: انتشـارات سازمان سمت.

21. Amiri, A., Moghimi, S. M., & Kasemi, M. (2010). Studing the relationship between cultural intelligence and employee's performance. *European Journal of Scientific Research*, 42(3), 418-427.
22. Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, *3*(3), 335-371.
23. Azizpour, M., Ebrahimi, E., & Alipoor, H. (2013). Surveying the relationship between cultural intelligence and job performance at Tabriz tractor factory. *International Journal of Management Research and Review*, *3*(7), 3073-3079.
24. Barakat, L., Lorenz, P., Ramsey, J., & L Cretoiu, Sh. (2015). Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets*, *10*(4), 781 – 800.
25. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds.). *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). New York: Jossey-Bass.
26. Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across Cultures*. Stanford: Stanford Business Books, CA.
27. Khalili, M., Darvish, H., & Noodeh Farahani, M. (2013). The relationship between cultural intelligence and bank performance: A case study of a private bank. *Management Science Letters*, *3*, 415-418.

28. Ling, Y., Hsia, A., Su, Y., & Lim, Sh. (2007). Encounters between foreigners and Chinese perception and management of cultural differences. Engineering, *Construction and Architectural Management*, *14*(6), 501-518.
29. Livermore, D. A. (2009). C*ultural intelligence: Improving your CQ to engage our multicultural world*. Baker Academic, a division of Baker Publishing Group.
30. Nafei, W. A. (2012). The impact of cultural intelligence on employee job performance: An empirical study on King Abdel-Aziz Hospital in Al-Taif governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, *8*(1), 26-43.